



## **FACULTAD DE HUMANIDADES**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de  
tropa de una institución militar del Callao, 2017”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA

**AUTOR:**

MENDOZA TELLO, Thalía Artemia

**ASESOR:**

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA-PERÚ

2017

**PÁGINA DE JURADO**

**Dr. Candela Ayllón Víctor Eduardo**  
**Presidente**

**Mg. Domínguez De La Cruz Rosina Doris**  
**Secretaria**

**Mg. Grajeda Montalvo Alex Teófilo**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. A mi madre, por ser el cimiento más importante y por demostrarme siempre su amor y apoyo. A mi padre quien con sus consejos ha sabido formarme y convertirme en la persona fuerte y capaz que soy hoy en día. A mi hermana que es el motor y motivo de mi vida. Agradezco también a mis abuelos, por su amor y dedicación incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a Dios por protegerme durante todo mi camino y proveerme de fuerza para sobresalir a pesar de los obstáculos, peligros a lo largo de toda mi vida.

A mis padres, por ser pilares fundamentales en mi vida y educación, ayudándome en todo lo que necesito y teniendo siempre su apoyo, amor y dedicación en los buenos y no tan buenos momentos, en mi vida personal como en el camino para culminar mi exitosa carrera.

A mi hermana, porque sé que cuento con ella en todo momento y es uno de los seres más importantes de mi vida.

A mis abuelos que desde el cielo me cuidan, me guían y me llenan de mucha fuerza.

A mis tutores, por guiarme y ayudarme en este camino para lograr la culminación de este trabajo con mucho éxito.

Y gracias a todos los que me brindaron su ayuda en este proyecto.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Thalia Artemia Mendoza Tello, con DNI: 72213162, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 2018

---

Thalia Artemia Mendoza Tello  
DNI: 72213162

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017”

La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables. “Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017”

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Thalia Artemia Mendoza Tello

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos Previos	3
1.2.1 <i>Investigaciones Internacionales</i>	4
1.2.2 <i>Investigaciones Nacionales</i>	5
1.3 Teorías Relacionadas al Tema	7
1.3.1 <i>Nociones Generales</i>	7
1.3.2 <i>Motivación Laboral</i>	9
1.3.3 <i>Compromiso Organizacional</i>	13
1.4 Formulación del Problema	18
1.5 Justificación del Estudio	18
1.6 Hipótesis	20
1.7 Objetivos	20
II. MÉTODO	22
2.1 Diseño de Investigación	22
2.2 Operacionalización de variables	23
2.3 Población y Muestra	26
2.3.1 Población	26
2.3.2 Muestra	26
2.3.3 Muestreo	26
2.4 Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.5 Métodos de Análisis de Datos	34
2.6 Aspectos Éticos	34

III.	RESULTADOS	36
IV.	DISCUSIÓN	54
V.	CONCLUSIONES	56
VI.	RECOMENDACIONES	59
VII.	REFERENCIAS	61
VIII.	ANEXOS	64



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Baremos de Motivación Laboral	27
Tabla 2: Estadísticos de Confiabilidad Motivación Laboral	27
Tabla 3: Estadísticos de Confiabilidad Compromiso Organizacional	28
Tabla 4: Validación de la escala	29
Tabla 5: Baremos de Compromiso Organizacional	29
Tabla 6: Prueba de normalidad	31
Tabla 7: Correlación de las dimensiones de Motivación y el Compromiso Organizacional	31
Tabla 8: Correlación de las dimensiones de Motivación Laboral y los componentes del Compromiso Organizacional	32
Tabla 9: Nivel de las dimensiones de la variable de Motivación Laboral	33
Tabla 10: Nivel de los componentes de la variable de Compromiso Organizacional	33
Tabla 11: Nivel de la dimensión de Necesidad de Logro de la Motivación Laboral según sexo	34
Tabla 12: Nivel de la dimensión de Necesidad de Poder de la Motivación Laboral según sexo	35
Tabla 13: Nivel de la dimensión de Necesidad de Afiliación según sexo	36
Tabla 14: Nivel del componente afectivo de la variable del Compromiso Organizacional según sexo	37
Tabla 15: Nivel del componente de continuidad de la variable del Compromiso Organizacional según sexo	38
Tabla 16: Nivel del componente normativo de la variable del Compromiso Organizacional según sexo	39
Tabla 17: Nivel de la variable del Compromiso Organizacional según sexo	40
Tabla 18: Motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, según sexo, 2017	41

## **RESUMEN**

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional del personal de tropa de una Institución Militar del Callao 2017. La investigación fue realizada bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño es no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 153 personas entre hombres y mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación Laboral de Steers R. y Braunstein D. y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados encontrados nos indican que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017.

Palabras Clave: Motivación laboral y Compromiso Organizacional

## **ABSTRACT**

The objective of this study was to establish the relationship between the motivation and organizational commitment of troop personnel of a Military Institution of Callao 2017. The research was conducted under a quantitative approach, descriptive correlational type, whose design is non-experimental cross-section. The sample consisted of 153 people between men and women. The instruments used were the Work Motivation Scale of Steers R. and Braunstein D. and the Organizational Commitment Scale of Meyer and Allen. The results indicate that we did not find a statistically significant relationship between work motivation and organizational commitment in the troop personnel of a military institution in Callao, 2017

Key words: Work Motivation and Organizational Commitment

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Stephen (2009) “La motivación en el área laboral es un estado interno que agiliza e impulsa al comportamiento laboral de tal modo que lo destina y sostiene hacia una meta del trabajo u organizacional.”(p.700)

Meyer y Allen (1997) definen el compromiso organizacional, como un periodo psicológico que determina la relación entre un sujeto y la decisión de continuar en la organización, descrito en su teoría de los tres componentes: afectivo, continuidad y normativo; son estos componentes que forman el medio del compromiso, teniendo como características, el deseo, la necesidad o el deber que motiva al personal a persistir laborando en la organización.

Según Instituto Nacional de Estadística e Informática, (2016) la productividad del 16,8% de trabajadores nombrados es excelente, 1 de cada 6 técnicos de la institución tiene una excelente productividad. Asimismo, el 59,5% de técnicos registran una buena productividad y al 19, 3% le otorgan una productividad aceptable.

La encuesta de evaluación al personal reporta que el 43,9% de trabajadores tienen una excelente identificación con el trabajo. Asimismo, el 41,2%, se identifican en forma positiva con las actividades laborales.

En América Latina y el Caribe la tasa de desocupación se incrementó en 2015 en cinco años por primera vez a 6,7%, produciendo que al menos 1,7 millones de personas que se incorporan a las filas de quienes buscan empleo sin encontrarlo, de acuerdo con el informe anual de la Organización Internacional del Trabajo, (2016)

Según Pymes, (2013) las estrategias que se están utilizando en estos días en las organizaciones para poder contar con colaboradores motivados nos debe llevar a acciones como el equilibrio, reconocimiento, el aprecio, el crecimiento en el área laboral, logrando generar en el colaborador sentimientos de pertenencia, sintiéndose parte importante de la organización y que su trabajo y su dedicación están siendo valorados y reconocidos. Lugar donde su

contribución es valiosa, donde necesitaran de él y de la forma en que día a día ejecute su labor, porque el resultado que consiga influirá en el cumplimiento de los objetivos de la empresa y los propios.

A pesar de ello en nuestro medio las investigaciones se siguen centrando en mejorar la motivación y el compromiso en los colaboradores de las organizaciones debido a que esto influye mucho en la rotación o abandono del personal, falta de solución de problemas, desventajas competitivas como la productividad y el logro de objetivos laborales.

En consecuencia a ello es que hoy en día las empresas ya no reclutan a su personal solo por sus capacidades intelectuales, sino que además buscan encontrar personal con actitud, que tengas ganas de crecer y que disfruten lo que hacen. Su prioridad es tener personal motivado y comprometido la cual se basa en captar potenciales líderes capaces de orientar sus habilidades para alcanzar todo aquello que se ha propuesto y designado además de lograr alcanzar el éxito, objetivos y los máximos beneficios económicos para la organización y para ellos mismos.

Las organizaciones que se preocupan por mejorar y reforzar la motivación, tendrán un ambiente de trabajo placentero, además que los colaboradores asumirán mayor compromiso.

Motivación y compromiso organizacional, se manifiesta mediante las ganas y lealtad de sus colaboradores; es decir el grado en que el colaborador tiene las ganas y los motivos adecuados para realizar algo y que además se identifique, se comprometa con el trabajo que realiza y desee seguir perteneciendo a dicha organización. Al pertenecer una persona a un lugar de trabajo que le brinde la oportunidad de crecimiento personal y profesional; cumplirá eficientemente su trabajo logrando así que la empresa u organización logre las metas y objetivos propuestos. De esta manera el empleador tiene éxito y la empresa tiene personal motivado y comprometido la cual mejorara la productividad en la organización.

Cuando un colaborador se siente motivado con su trabajo es capaz de realizar las labores más exigentes y rigurosas, adquiere una nueva actitud de compromiso hacia el trabajo, lo valora, lo respeta y lo más importante, le importa hacer crecer a la empresa para la que trabaja. Por ello es que la motivación y compromiso laboral, que van de la mano tiene que ser un asunto prioritario en la estructura de su organización.

## 1.2 Trabajos previos

### 1.2.1. Investigaciones Internacionales

Gonzáles (2014) analizó la relación del *compromiso organizacional y desempeño laboral en funcionarios de la fuerza naval del Caribe Institución que forma parte de la Armada Nacional de Colombia*. La metodología usada para esta investigación fue el análisis de correlación y el método descriptivo. La muestra estuvo conformada por 60 oficiales de una fuerza naval del Caribe. El estudio se realizó por una encuesta elaborada por la institución. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ( $r = 0,498$ ;  $p < 0.01$ ).

Domingo (2012) analizó la relación entre la Inteligencia cultural, los valores y las motivaciones para la enseñanza de los educandos militares argentinos. La muestra estuvo conformada por 400 cadetes aspirantes a oficiales del Ejército Argentino descendientes de varias departamentos argentinos. Se diseñó una investigación de tipo correlacional. Se aplicó la escala que evalúan las cuatro dimensiones a) dimensión metacognitiva, b) dimensión cognitiva, c) dimensión motivacional, d) dimensión conductual. Los resultados arrojados demuestran que hay una correlación positiva y estadísticamente demostrativa entre la inteligencia cultural reflexiva-motivacional y las metas de dominio/aprendizaje. En suma, tales averiguaciones enfatizan la notoriedad que recoge el fenómeno de la globalización y el constante menester de que los futuros líderes militares lleven motivaciones vocacionales, valores humanos y habilidades culturales que les aprueben adecuarse al ambiente voluble de la época en las numerosas regiones del mundo ( $r = .39$ ;  $p = .000$ ).

Simosi, (2012) En su estudio *Trayectorias del compromiso organizacional: un estudio cualitativo en una organización del sector público griego*, menciona que el desarrollo del Compromiso Organizacional ha recibido poca atención y ha sido examinada principalmente a través de diseños transversales o longitudinales que utilizan escalas predefinidas validadas en un contexto cultural anglosajón. El presente estudio tuvo como objetivo abordar esta brecha mediante el examen de los procesos de desarrollo, así como las posibles intersecciones entre los componentes de Compromiso como experimentado por los empleados griegos que trabajan en una organización del sector público. Las implicaciones del estudio para la gestión intercultural consistió en profundizar nuestra comprensión del Compromiso Organizacional en un contexto cultural menos estudiado a su vez señalar que la diversidad cultural constituye un aspecto adicional para comprender el compromiso de los empleados con su trabajo.

#### 1.2.2. Investigaciones nacionales

Torres (2016) analizó la *relación sobre justicia organizacional y compromiso organizacional del personal militar y civil de la Escuela Superior de Guerra Aérea, 2016*. La muestra estuvo conformada por 93 militares conformados de 5 militares en retiro, 7 oficiales, 11 civiles contratados, 12 sub-oficiales, 18 de tropa y 40 civiles nombrados que se encuentran laboran en la ESFAP. La investigación se realizó por una encuesta elaborada por la institución. Los resultados muestran que coexiste una relación significativa entre la primera variable ya mencionada y la segunda variable del personal militar y civil de la Escuela superior de Guerra Aérea 2016. Se concluyó aceptando la relación significativa entre la primera variable y la segunda variable ya mencionada del personal militar y civil de la Escuela superior de Guerra. ( $r=0,597$ ,  $p<0.05$ ).

Sulca (2015), investigó *la relación del impacto de la motivación en la gestión de una organización policial – Lima Cercado*. Se indagó las Secciones de Investigación Criminal (SEINCRIS) de las diez comisarías dependientes de dicha unidad policial. La muestra estuvo conformada por 120 efectivos que laboran en las SEINCRIS se ha elegido una muestra no probabilísticas del tipo

intencionado de noventa y tres sujetos. Los cuales han sido entrevistados mediante encuestas que permitió descubrir el impacto de la motivación en las labores diarias que desempeñan. El estudio confirma la presencia de una relación directa y módica entre Motivación y Efectividad. El personal policial difiere que el elemento motivador y elemento de higiene afectan frugalmente a la efectividad del trabajo diario, en cuanto ellos consideren que los procesos administrativos y operativos no son lo suficientemente efectivos para compensar la demanda de servicios del público.

Bisetti (2015) investigó la correlación que *coexiste entre el desempeño laboral y la motivación del personal subalterno de una Institución Armada del Perú-Lima 2015*. Dicha población quedó formada por ciento cincuenta y uno efectivos entre hombres y mujeres de la institución militar. Las pruebas manejadas fueron el Cuestionario de Desempeño Laboral y la Escala de Motivación Laboral. Los resultados indicaron, que el grado de motivación laboral del personal, muestran un nivel alto con 53.6 %, mientras que un 5.3 % mostraron un nivel bajo. El nivel de desempeño profesional, mostró un nivel promedio con 50.3 %, alto en 48.3 %, mientras que un 1.3 % presentan un nivel bajo. Difiere que existe una relación baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral ( $r=0,025$ ;  $\text{sig}=0.761$ ).

Vásquez (2013), analizó la *relación entre la motivación laboral y el rendimiento profesional en la Dirección de Aviación policial, Lima- Perú*. Esta muestra estuvo conformada por 501 efectivos, dentro de las cuales se encuentran Oficiales Superiores; Subalternos; oficiales; pilotos; tripulantes; Sub Oficiales, Especialistas, Empleado Civil, en tanto la muestra se efectuó por muestreo no probabilístico de tipo intencional. Las deducciones alcanzadas demostraron que la motivación laboral influye en el beneficio profesional mediante la capacidad remuneratoria, reconocimiento, preparación, estímulos y bienestar que favorecen al rendimiento laboral del personal de la aviación policial.

Gastañaduy (2013) analizó la *relación o similitud entre la motivación y la dimensión de bienestar psicológico en los colaboradores retribuidos y voluntarios, la población estuvo constituida por ciento ochenta y ocho personas*



(94 bomberos voluntarios y 94 trabajadores remunerados). Los resultados demuestran que los colaboradores pagados presentan mayor nivel de motivación introyectada, la motivación intrínseca fue propiamente más alta en los colaboradores voluntarios. No se pudieron encontrar diferencias en los grupos ya mencionados en concordancia al bienestar psicológico, por otro lado se logró observar semejanza positiva entre las 6 dimensiones de bienestar y motivación introyectada e intrínseca. ( $r = ,188$ ;  $p < 0,05$ ).

Luna y Espinoza (2013), analizó la *relación entre “motivación y compromiso empresarial en el personal policial de una unidad operativa con sede en Lima”*, la cual tuvo tal propósito establecer la correlación que existe entre la primera variable y la segunda variable en el personal policial con sede en Lima. Esta población de investigación estuvo constituida en total por 60 efectivos, que brindan apoyo en la Comisaría de Cotabambas. Las conclusiones a las que se alcanzaron nos indicaron que la motivación no tiene correlación con los tipos de compromiso empresarial, que nos indican que sentirse parte de una empresa, quedaría más asociado a factores éticos que motivacionales.

### 1.3 Teorías vinculadas al tema

#### 1.3.1 Nociones Generales

El comportamiento organizacional es un estudio sistemático y de aplicación minuciosa del conocimiento, sobre la forma en que las personas y el conjunto de personas proceden en sus acciones dentro de las organizaciones. Beneficia a los directivos a estudiar la conducta de los colaboradores dentro de todo tipo de organizaciones. Asimismo es un instrumento humano para beneficio humano permitiendo así poder entender la complejidad de las relaciones interpersonales, al momento de interactuar de dos personas (un jefe, compañeros de trabajo, o un subordinado). Además de estar en constante búsqueda para identificar las formas en cómo pueden actuar las personas con una mayor eficacia y eficiencia. Newstrom (2011).

El comportamiento organizacional cuenta con cuatro metas. La primera meta es describir, la forma en que los individuos actúan en diversas situaciones. Una segunda meta es comprender por qué las personas se comportan como lo hacen. Pronosticar el comportamiento de los colaboradores es otra meta. Los directivos poseerían la habilidad de predecir que colaboradores serán dedicados y productivos, o cuál de ellos podrían ser irresponsables, impuntuales o traer problemas a la empresa en algunas ocasiones en las que los directivos consiguieran sostener acciones preventivas. La meta final es intervenir, y preparar alguna actividad humana en el trabajo.

Una de las preocupaciones de las organizaciones ha sido siempre, cómo lograr que sus colaboradores se comprometan con la causa de la organización además de como inspirar a que engrandezcan su nivel de rendimiento para adquirir mayor producción. Desarrollando así un conjunto de indagaciones, a pesar de los conflictos y resistencias para invertir en estas labores de parte de las organizaciones.

En esta teoría tenemos herramientas para mejorar el compromiso organizacional en el personal, en encontrar un motivo que impulse al colaborador, para realizar algo concreto, aspiramos a que el personal pueda lograr más, esa es la clave de las personas exitosas, es por ello que el colaborador debe ser autónomo en su área laboral, debe poder tomar decisiones, ser capaz de resolver problemas.

Asimismo, en una organización el jefe tiene la responsabilidad de generar un ambiente de motivación adecuado, el cual llevara al personal a ser leal y comprometido.

El tener una comunicación mutua y abierta entre los colaboradores y los jefes ayuda al clima laboral que repercute en la motivación y el compromiso. Los colaboradores deben saber que pueden influir en la organización, mostrando lealtad o sentido de pertenencia con su centro laboral, debido a lo satisfecho que se encuentra, se podrá disminuir los accidentes laborales y así

será más factible alcanzar las metas, objetivos y por ende el crecimiento de la organización.

### 1.3.2 Motivación

La motivación es el impulso que posee cada sujeto para satisfacer sus necesidades. En dicha teoría se menciona que tenemos una jerarquía de cinco necesidades humanas representadas como una pirámide; en la base están las necesidades inferiores, necesidades fisiológicas, posteriormente se encuentran las de seguridad, las sociales o de afiliación, reconocimiento y en la cúspide más elevadas las de autorrealización. Maslow (1943)

Instaura que incontables necesidades de las personas son aprendidas o adquiridas en la interacción con su contexto social y cultural. Menciona motivador a la carencia o carencias que establece el modo del comportamiento de las persona. McClellan (1989)

Según Chiavenato para que un individuo pueda estar motivado debe hallarse una interacción entre el individuo y el entorno en que esté existiendo en ese momento, la conclusión de esta interacción es lo que va a admitir que el sujeto logre estar motivado o no. Logrando que el sujeto por medio de su experiencia vivida encuentre su propia definición o significado de lo que es la motivación. Chiavenato (2000)

La motivación es el deseo de forjar mucha energía para conseguir los objetivos de la institución, establecido por la necesidad de compensar alguna carencia personal, a fin de expresar el beneficio principal por el comportamiento y que esté enlazado con la motivación, el medio de valores que administra la institución. Robbins, (1999:17)

Stephen (2009) “La motivación laboral es un período intrínseco que impulsa y energiza al comportamiento laboral de tal modo que lo administra y mantiene hacia un objetivo de trabajo u organizacional.”(p.700)

## Teoría de las necesidades de McClelland

Determina varias de las necesidades de las personas, menciona que pueden ser aprendidas o adquiridas en la socialización con el contexto en que se desenvuelven.

Así hallaremos individuos con diversos niveles de necesidad en función de las conductas que fueron observadas posiblemente aprendidas en el ambiente que han vivido a lo extenso del tiempo. McClelland nombra motivador a la necesidad o necesidades que puede determinarnos la manera de actuar de un individuo.

Los humanos forman distintos impulsos motivacionales que aquejan la forma en que viven y el nivel de desempeño en el trabajo.

McClelland (1989) menciona que los impulsos motivacionales se encuentran en enlazados con la necesidad de Logro, Afiliación y Poder.

Su teoría centrada en los tres tipos de motivación:

### Motivación de Logro

De acuerdo con McClelland, este tipo de motivación es todo un proceso de proyección y de energías que conducen al progreso y la perfección logrando efectuar algo exclusivo en su especie y conservando continuamente una relación relativa con lo estudiado antes. (McClelland 1930, 1970, p.24).

Se menciona que el impulso es lograr el éxito y sobresalir. Y por ende la motivación nace del instaurar objetivos significativos, direccionándose hacia la excelencia, con una dirección por el trabajo bien realizado y la responsabilidad.

Motivación de logro” es lo que logra inspirar a las personas a que puedan realizar y alcanzar sus metas, es un impulso que estimula a los colaboradores a cumplir sus objetivos y aspiraciones la cual direcciona a seguir adelante en su vida laboral o personal. En éste tipo de motivación, las personas se hacen responsables de sus posibles acciones y de los resultados, buscan la

realimentación continua además de ser parte de exitosas obras logradas por su propio esfuerzo.

Otras particularidades para los sujetos motivadas por la necesidad de logro. El logro aumenta significativamente con el estímulo material o financiero. Intenta conceder satisfacción personal máxima al recibir un halago o reconocimiento. El premio financiero se supone como la medida de triunfo y no como un fin en sí mismo. La protección no es uno de los principales agentes motivadores, lo es el estatus. El feedback es fundamental, porque reconoce evaluar el triunfo y no por motivos de reconocimiento, las consecuencias de los hechos aquí son seguras, de origen fidedigno, cuantificable y basado en hechos. McClelland (1965)

De este modo, McClelland sostiene que mediante el crecimiento de la motivación al logro, a la autorrealización, se podría dejar ver diferentes formas, dependiendo de la personalidad de cada sujeto de la forma al mostrarse en cada conducta social.

Particularidades de los sujetos con motivación de logro. Suniaga (2002)

Son personas que están comprometidas por que su rendimiento sea el mejor. Disfrutando enfrentarse a desafíos y fijarse metas dificultosas pero no imposibles de alcanzarlos.

Necesidad de retroalimentación sobre su nivel de desempeño y rendimiento, para así saber que están haciendo las cosas bien y mejor que las otras personas.

Cuentan con la capacidad de innovar, crear, es decir, buscan realizar cosas nunca antes hechas, están en constante búsqueda de caminos diferentes para poder así lograr sus objetivos ya planteados, pero en un tiempo más corto y eficaz.

## Motivación de Poder

Se logra definir como una “necesidad interna al establecer el comportamiento de un sujeto que busca y tiene como meta poder influir en otro ser humano o conjuntos de ellos” (McClelland 1930, 1950, 1970, p39).

Esto nos evidencia que se trata de un impulso de generar influencia y lograr el reconocimiento de importancia. Desean el prestigio y el estatus. A los sujetos impulsados por esta motivación les agrada y alimenta personalmente ser reconocidos, valorados y sentirse indispensables; por supuesto este deseo se va ir incrementando paulatinamente con el deseo de sobre salir en cada ámbito de su vida.

Características de los sujetos con este tipo de motivación:

Poseen un fuerte deseo de influir en los demás.

Anhelan estar al mando en cualquier escenario.

Estas personas se motivan permitiéndoles crear y controlar su trabajo.

Pedirles su opinión para hacer toma de decisiones.

Estas personas pueden ser excelentes líderes si enfocan su poder a coordinar a las personas para el logro de las metas organizacionales.

## Motivación de Afiliación

Este tipo de motivación ya mencionada “Es una representación de comportamientos sociales que se manifiestan en un impulso por satisfacer por medio del goce y creación de lazos afectivos con las demás personas. El fin perseguido es poder conseguir relaciones basadas en amistades recíprocas” (McClelland 1950, 1970, p.27)

Este impulso trata de conservar las relaciones sociales satisfactorias, amicales y cercanas, considerándose parte de un grupo. Estos sujetos están en una constante búsqueda de popularidad, el contacto social y poder ser de ayuda para las demás personas.

Son sujetos que asumen un intenso deseo por ser aceptados por los demás y de establecer relaciones sociales armoniosas por ello para motivarlos los gerentes pueden asegurarse que trabajen en equipo y en un clima de contribución no suelen ser buenos líderes porque les dificulta tomar decisiones que pueden afectar sus relaciones sociales.

Tipologías de las personas con motivación de afiliación. Suniaga (2002):

Mucho más interés cuando existen los incentivos afiliativos.

Deseo de conservar las relaciones interpersonales, su estímulo es el contacto social y lograr mucho más rápido tener el contacto de relaciones sociales.

Colaboración, aprobación y aprieto, las personas demuestran ser más colaboradores y conceden con los deseos de los demás, y constantemente tratan de evadir los problemas y los trabajos que impliquen competitividad.

Las personas con este tipo de necesidad temen al rechazo por parte de sus compañeros.

### 1.3.3 Compromiso Organizacional

Robbins, (1998) precisa que el compromiso organizacional es un período en el cual el colaborador reconoce a su centro de labores con sus metas y deseos, para conservar su lugar en la organización. Un elevado compromiso en el área del trabajo simboliza identificación con sus labores específicas, por otro lado el

elevado compromiso organizacional representa sentirte parte de su propia organización.

Chiavenato, (1992) considera que el compromiso organizacional es la comprensión de tiempos pasados y del presente dentro de la institución y de los sentimientos que este genera al ser parte de ella, además de que los colaboradores compartan objetivos y metas dentro de su área laboral.

Especifican que el compromiso organizacional es una fase psicológica que determina la relación entre un colaborador y su empresa que se encuentra laborando, la cual muestra como consecuencias la decisión de continuar en una empresa o dejarla. Meyer y Allen (1991)

Morrow (1983) identificó cinco áreas focales predominantes del compromiso en la literatura organizacional:

Valores centrado en el compromiso: que se describe el valor interior por el trabajo como propósito mismo

Compromiso centrado en la propia carrera: es la importancia percibida en su desarrollo profesional (Greenhaus, 1973; Sheldon, 1971)

Compromiso centrado en el trabajo: que incluye “la implicación en el trabajo (Job Involvement, Lodahl y Kejner, 1965), “el apego laboral” (Job Attachment, Koch y Steers, 1978), y “el trabajo como interés central de la vida” (Dubin, 1956)

Compromiso centrado en la organización: definido por la propia devoción y lealtad a la empresa (Hrebiniak y Alutto, 1972; Mowday y cols., 1979).

Compromiso centrado en el sindicato: definido por la lealtad al sindicato (Gordon y cols., 1980)

En base a este primer acercamiento, podríamos precisar que el compromiso organizacional es una forma de vínculo o apego psicológico entre personas y



organizaciones o con la fuerza relativa con la que un sujeto se identifica con la organización y se involucra en la misma. (Mowday et al., 1982).

Steers, (1977) precisa que el compromiso es el poder relativo de identidad y involucramiento de una persona con su organización.

Planteó un modelo, con tres fuentes:

Características personales: autoestima, necesidad de logro y de poder, edad, grado de instrucción, estrés, disfrute con la vida, etc: en síntesis, se trata de las características personales y de aspectos demográficos referentes.

Características del trabajo: considerar la labor como un desafío, identificación con sus labores, socialización con sus compañeros de trabajo, cautela, retroinformación, etc. La personalidad tiene un papel muy importante en estas particularidades.

Experiencias en el trabajo: cualidades de las personas, apreciación de la importancia en la organización, inversión de tiempo, dedicación, posibilidades de recompensa, confianza en la institución, etc.

Meyer y Allen y teoría de los tres componentes:

En esta definición está basado en sus componentes: componente afectivo, componente de continuidad y el componente normativo; son estos tipos que forman la naturaleza del compromiso es, proporcionalmente, la necesidad, deseo, o el deber de persistir laborando en dicha institución. Meyer y Allen (1997)

Componente afectivo (deseo), se refiere al vínculo emocional que los colaboradores desarrollan por su organización, manifestando el apego emocional al distinguir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, disfrutando así las labores que desarrollan y su continuación en la organización. Colaboradores con esta tipología de compromiso se muestran satisfechos y felices de ser parte de su organización.

Simboliza también que el colaborador se conciba identificado con los valores y la cultura de la organización, sintiendo orgullo de poder pertenecer a la empresa y preocupándose en cada situación difícil que se presente en dicha organización (Meyer y Allen 1991).

Factores que influyen en el este tipo de compromiso:

- Seres queridos
- Los sentimientos
- Sentido de Pertenencia
- Honradez
- Orgullo
- Bienestar
- Satisfacción

El componente de continuidad (necesidad), indica el reconocimiento de la persona, con relación a los precios que se presentan en una organización que pueden ser económicos, físicos, psíquicos y las escasas oportunidades que tendrían de descubrir otro empleo, si se decidiera retirarse de la organización. Es por ello que aquí se ve manifestada la clara necesidad de obtener algunos bienes que les proporciona el tener un trabajo o ser parte de una organización. Es por ello, que el empleador se siente vinculado con la institución que labora no solo por haber invertido su tiempo, dinero, sino que ahí está todo sus conocimientos y esfuerzo. Lo cual le hace difícil de abandonar su lugar de trabajo.

Factores que influyen en este tipo de compromiso:

- Indiferencia
- Comodidad
- Costo y Necesidad económica
- Bienestar
- Beneficios

El componente normativo (deber), se descubre mediante la creencia de la honradez hacia la empresa, de cualquier forma como retribución, posiblemente por recoger cierto apoyo económico; por ejemplo cuando la organización asume los gastos económicos de una preparación; implantan sentido de correspondencia con su empresa.

Este tipo de compromiso se desenvuelve dentro de un fuerte vínculo emocional que hace que el empleado permanezca en la organización, como resultado de vivenciar una emoción de deuda hacia la institución, en agradecimiento por haberle brindado la oportunidad o un premio que sea apreciado por el colaborador.

Factores que influyen en este tipo de compromiso:

Responsabilidad moral

Comportamiento adecuado

Sentimiento de culpa

Compromiso

Correspondencia mutua entre el empleado y la organización

Identificación del empleado con el compromiso organizacional Dailey, R (2003):

Acepta los valores y objetivos de la empresa.

Si la organización lo requiere está dispuesto a brindar un esfuerzo considerable por apoyar.

Desea seguir perteneciendo a la organización.

Defiende a su organización frente a las críticas u opiniones equivocadas.

Tienden a proteger a su compañía y promover sus valores.

Las personas que desarrollan una línea de carrera dentro de su organización logran adquirir mayor compromiso con ella.

## 1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, 2017?

## 1.5 Justificación del estudio

La presente investigación, suscita aportes que no hayan sido objeto de estudio por los distintos enfoques existentes en nuestro país, y que de este modo ratifica la teoría del comportamiento organizacional de Newstrom, quien enfatiza el interés por el crecimiento y desarrollo del ser humano hacia niveles más elevados de competencias, creatividad y satisfacción, ya que la persona es el recurso central en toda organización y sociedad.

El motivo de este estudio es para contribuir con las pocas investigaciones que se realizaron sobre la motivación laboral y compromiso organizacional, variables que por su complejidad trae consigo problemas en entendimiento, acrecentando al filtro de antecedentes del estudio de esta variable se aportara información sobre una población militar, población que por las características verticales y castrenses ha sido poco estudiada.

Por otra parte, consideramos que con esta investigación se lograran aplicar los conocimientos sobre la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional y como estas influyen en el personal de tropa de una institución militar, ya que se encontraron muy pocas investigaciones sobre estas variables en el Perú, siendo el presente estudio un aporte importante para enriquecer el ámbito de investigación en nuestro país.

Desde el punto de vista metodológico, se puede afirmar que esta investigación generó aportes significativos, ya que analizo las relaciones entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, con un diseño correlacional, utilizando para sus medidas dos instrumentos que fueron adaptados a la realidad peruana y a la población que se pretende evaluar. Además, la metodología empleada servirá para orientar el desarrollo de otros estudios similares.

Asimismo, los resultados del presente estudio suman como herramientas para las instituciones militares, organizaciones, personal militar, civil y para otros estudios, con el fin de incrementar la motivación y el compromiso en su contexto laboral, se crearan y elaborarán programas y/o talleres dirigidos a mejorar estos aspectos laborales, que será llevado de la mano de recursos humanos y el área de psicología; se trabajara con el personal y con sus superiores mediante talleres, charlas, capacitaciones y programas de tipos de motivación laboral, satisfacción laboral, comunicación asertiva y tipos de compromiso organizacional para incrementar el nivel de cada variable ya mencionada porque motivar a los empleados, es una forma de mantener un alto nivel de compromiso de parte de ellos

En cuanto a la relevancia social con los resultados obtenidos en esta investigación se logrará realizar métodos de intervención en la institución militar con la alta posibilidad de hacerse extensivo dicho proyecto en otras instituciones similares, la intervención de la motivación en esta población está estrechamente vinculada con las necesidades de la persona. En el área de tropa se tiene sumo cuidado con las normas castrense que suelen recibir de sus superiores, lo cual limita su aprendizaje y por ende su satisfacción en el su área laboral lo cual le dificultara poder estar motivado con sus labores.

.

El entendimiento del compromiso organizacional nos ayudara a comprender y controlar el vínculo que puede alcanzar el personal con su institución. Sin embargo al no lograr este compromiso se podría suscitar consecuencias como accidentes, pérdidas, rotación y abandono del personal; trayendo consecuencias lamentables para la organización, llevándolas a perdidas y al retraso del logro de sus objetivos.

Los empleados no comprometidos contribuyen con su trabajo, pero sin pasión ni entrega personal, mientras que los activamente desinteresados transmiten su malestar a su ámbito de influencia en la organización, generan un eco de descontento entre compañeros y deterioran el clima laboral. Este grupo constituye cerca de un 25% de la fuerza de trabajo, y representa casi el doble

de los comprometidos. Este dato preocupa a las empresas por sus consecuencias cuando el mercado laboral mejora y genera más opciones para los trabajadores

De igual forma el Ministerio de trabajo y promoción del empleados (MTPE, 2017), párr.2), indica que en lo que va del año a nivel regional; se informó una similar cifra a la presentada el año anterior, evidenciando aun su presencia, prosiguiendo la región Junín obtuvo un 18, 75%, con lo que respecta a accidentes de trabajo se presentaron 2482 accidentes de trabajo, a lo que se le contribuye a Lima Metropolitana el 68, 90%, continuando con la región callao con un 12, 49%.

Como hemos apreciado concurren cifras en el ámbito laboral, lo que nos llama la atención es la notificación elevada que existe en Lima Metropolitana, aunque ha obtenido cierta disminución como es en el caso de la región Callo. Lo que evidencia que a pesar de que pueda haber una disminución en algunas regiones, que por cierto son mínimas, estas consecuencias de la falta de motivación y compromiso organizacional. Permitiéndolos retrasar sus objetivos personal y de la institución. Ya que se puede afirmar que el triunfo de la organización es sencillamente el reflejo de la actitud, el nivel de motivación y compromiso de las personas que la forman.

## 1.6 Hipótesis

### 1.6.1 Hipótesis general

Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, 2017.

### 1.6.2. Hipótesis específicas

H2: Existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y los componentes del compromiso organizacional del personal de tropa de una Institución Militar del Callao, 2017.

H3: Existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de tropa de una Institución Militar del Callao, según sexo.

## 1.7. Objetivos

### 1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, 2017.

### 1.7.2. Objetivos Específicos

1. Determinar el nivel de motivación laboral en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, 2017
2. Determinar el nivel de compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, 2017
3. Determinar el nivel de motivación laboral en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao según sexo, 2017
4. Determinar el nivel de compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao según sexo, 2017
5. Determinar si existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el componentes del compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, 2017.
6. Determinar si existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, según sexo, 2017

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de Investigación

Fue descriptivo-correlacional, porque verificamos la relación entre las variables y de corte transversal, porque recogen datos en un solo momento determinado y pertenece al diseño no experimental de corte transversal.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), de tipo descriptivo-correlacional “busca explicar propiedades, tipologías y perfiles de sujetos, grupos, sociedades, elementos o algún otro anómalo que se pueda someter a estudio. En otras palabras, exclusivamente intentan determinar o acopiar información de forma independiente o vinculada sobre nociones o variables a las que se refiere” (p.92).

#### 2.1.1 Tipo de Investigación

Según Gómez (2006, p15). La presente investigación reúne los requisitos metodológicos de una investigación básica o también llamada “pura”, que tiene como objetivo ampliar conocimientos dentro de un campo determinado de la ciencia.

#### 2.1.2 Nivel de Investigación

Según Gómez (2006, P.69) Esta investigación será descriptiva correlacional ya que describimos situaciones, eventos y hechos, es decir cómo se manifiestan diversos eventos, hechos, fenómenos, contextos o situaciones de interés en la investigación, del mismo modo es correlacional ya que asocian una o más atributos del fenómeno descriptivo, o en la recolección de datos sobre este y su contexto.

### 2.2 Operacionalización de Variables

Las variables son: Motivación laboral y Compromiso organizacional



### 2.2.1. Definición conceptual:

Motivación Laboral: según McClellan Fundamentan que diversas necesidades de los seres humanos se aprenden o se adquieren en la interacción con el medio cultural y social que se desenvuelven.

Menciona motivador a la necesidad que determina la manera en que un sujeto se comporta.

Compromiso Organizacional: Teoría basado en 3 componentes; los cuales forman la naturalidad del compromiso, correspondientemente, el deseo, necesidad o el deber son características que perdurar en los colaboradores que deciden seguir laborando en su lugar de trabajo. Meyer y Allen (1997).

### 2.2.2. Definición Operacional:

Motivación Laboral: Será medida a través de las puntuaciones obtenidas según los niveles establecidos por la escala (Escala de Motivación Laboral)

Dimensiones: Necesidad de logro, poder y afiliación

Dimensión: Logro

Necesidad de destacar, obtener logros en relación con un conjunto de normas y de pelear por lograr el éxito.

Dimensión: Poder

Necesidad de lograr que las demás personas actúen de una manera diferente, a sus actitudes naturales.

Dimensión iii: Afiliación

Desear poder tener relaciones interpersonales amicales que pueden ser muy cercanas. En ocasiones algunos sujetos poseen fuerzas que lo puede llevar al éxito.

Indicadores: Toma de decisiones. Obtención de objetivos, Cooperación, Dominio en otras personas, Relaciones interpersonales Trabajo en equipo.

Ítems:

Dimensión de logro: 1, 4, 7, 10, 13

Dimensión de poder: 2, 5, 8, 11, 14

Dimensión de afiliación: 3, 6, 9, 12, 15

Escalas de medición: Escala Intervalo

Compromiso Organizacional: Será medida a través de las puntuaciones obtenidas según los niveles establecidos por la Escala (Cuestionario de Compromiso Organizacional).

Dimensiones: Componente Afectivo, componente de continuidad, componente normativo.

Indicadores: Nivel en que el individuo se involucra sentimentalmente con su organización - Deseo

Nivel en que el individuo se siente obligado moralmente a seguir vinculado a su empresa Necesidad

Nivel en que un individuo percibe que debe continuar en su organización. Deber

Ítems:

Componente Afectivo: 6, 9, 12, 14, 15, 18

Componente Normativo: 2, 7, 8, 10, 11, 13

Componente Continuidad: 1, 3, 4, 5, 16, 17

Escalas de medición: Escala Intervalo

## 2.3 Población y Muestra

### 2.3.1 Población

Es el total de objetos, que están siendo estudiados o investigados. Diz (2016)

La población estará conformada por 153 personas entre hombres y mujeres del área de tropa, pertenecientes a la Institución Militar del Callao, es con ello que se pretende establecer el nivel de motivación laboral y compromiso organizacional.

### 2.3.2 Muestra

El marco muestral fue de tipo censal, ya que hubo la participan de todo el personal de la institución militar, siendo la muestra de 153 personas entre hombres y mujeres del área de tropa, pertenecientes a la Institución Militar del Callao, 2017.

Según Diz, (2016) la muestra “un grupo de objetos seleccionados de la población. Es un subconjunto de la población” (p.42).

Según Cid, Méndez y Sandoval (2016) la muestra es la “la parte o fracción distintiva de una población o grupo, que se ha obtenido con la final de indagar ciertas particulares del mismo” (p. 92)

### 2.3.3 Muestreo

El muestreo empleado para esta investigación será de tipo no probabilístico censal.

Según Cid, et al. (2016) las muestras no probabilísticas, “se determina ya que el conjunto de elementos de observación de una muestra finita poseen igualdad de posibilidades de ser elegidos para conformar la muestra” (p.92).

#### Muestreo (Conveniencia)

Las unidades del muestreo son incorporados en la muestra por conveniencia

Según Creswell, J (2008) lo menciona como un proceder de muestreo cuantitativo en el que el investigador escoge a los participantes, ya que están preparados y disponibles para ser estudiados.

## 2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

### 2.4.1 Recolección de datos

Para acopiar la investigación se realizó el uso de técnicas psicométricas. De acuerdo a Nunally y Bernstein (1995, p. 143), las técnicas psicométricas son “métodos normalizados conformados por ítems establecidos, creados para incitar en el ser humano reacciones registrables y cuantificables”.

En el vigente estudio se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Escala de Motivación Laboral de Steers R. y Braunstein D. (anexo 1)
- Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. (anexo 2)

### 2.4.2 Ficha técnica:

Nombre de la prueba: Escala de Motivación Laboral

Autores: Steers R. y Braunstein D.

Escala adaptada: Negrón, Pérez (2012)

Administración: Individual y colectiva

Área de aplicación: Personal del área tropa de una institución Militar del Callao

Tiempo: Aproximadamente 15 mnts

Objetivo: Evaluar el nivel de motivación

Dimensiones:

Necesidad de Logro, 5 ítems

Necesidad de Poder, 5 ítems

Necesidad de Afiliación, 5 ítems

#### Descripción de las Normas de Aplicación

Definición de la totalidad del puntaje se realizara en pie a los cuartiles donde los extremos, miden el alto y bajo motivación laboral.

Los autores han establecido ciertos intervalos para interpretarlos:

Puntaje alto : 64 a 75

Puntaje promedio : 40 a 51

Puntaje bajo : 15 a 27

## Escala de Motivación Laboral

El instrumento utilizado para poder realizar la vigente investigación fue la “Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D”, validada por dichos autores en 1976. Este instrumento está fundamentado en las investigaciones teóricas de David McClelland

### Descripción del Instrumento

Argomedo (2013) efectuó un estudio piloto para establecer las pertenencias psicométricas de la prueba en colaboradores civiles de una institución militar de Lima Metropolitana. En los resultados se derivó a cumplir la prueba binomial, la cual muestra que dicha escala fue válida para poder aplicarlo al personal de la institución Militar.

Esta escala ha sido diseñada para medir y evaluar la Motivación Laboral en tres dimensiones, con el fin de saber cuál de ellos predomina en el personal del área de tropa de la Institución Militar del Callao.

El formato de respuesta utilizado es de tipo Likert. Constituida por 15 ítems, los cuales están conformados por una aseveración para lograr la calificación por el encuestado en una escala del 1 a 5, proporcionando una elevada puntuación cuanto más conforme esté con la afirmación planteada.

### Validez y Confiabilidad del Instrumento

En una investigación realizada por Arias, G., Mercado y Belausteguigoitia (1998) se halló que el instrumento cuenta con una validez de contenido ( $p < 0.05$ )

#### Confiabilidad de alfa de cronbach

Dimensión I: Logro ( $\alpha = 0.809$ )

Dimensión II: Poder ( $\alpha = 0.789$ )

Dimensión III: Afiliación ( $\alpha = 0.842$ )

A nivel general el alfa de cronbach es de ( $\alpha = 0.93$ )

Tabla 1

*Baremos de Motivación Laboral*

Categorías	Necesidad de Logro	de	Necesidad de Poder	Necesidad de Afiliación
Muy bajo	0 – 5		0 - 7	0 – 4
Bajo	6 _ 19		8 _ 11	5 _ 14
Promedio	20		12	15 _ 16
Alto	21 – 22		13 - 14	17 – 18
Muy alto	23 – 25		15	19 – 20

Tabla 2

*Estadístico de Confiabilidad*

Estadístico de Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.822	15

La prueba muestra confiabilidad (0,822; siendo > 0,5)

Los resultados nos muestran que el análisis de confiabilidad es de 0,822 puntos y según indica la categoría de la tabla de valores de Cronbach, se establece que la escala de medición es de consistencia interna alta.

**Cuestionario de Compromiso Organizacional**

Nombre de la prueba: Escala de Compromiso Organizacional (1997)

Autores: Meyer y Allen

Adaptada por: Argomedo (2013)

Origen: Estados Unidos

Objetivo: Reconocer el tipo de compromiso que posee el colaborador dentro de su organización.

Organización: 3 componentes

Componente afectivo, 6 ítems

Componente de continuidad, 6 ítems

Componente normativo, 6 ítems

Administración : Individual o colectiva

Tiempo : Aproximadamente 15 min.

### Descripción de las normas de Calificación

Los autores establecieron los siguientes datos para interpretar el puntaje de la prueba:

Los puntajes que se establecen son los siguientes:

- Puntaje alto : 84 a 126 puntos
- Puntaje promedio : 42 a 83 puntos
- Puntaje bajo : 1 a 41 puntos

### Descripción del instrumento

Esta escala ha sido creada para evaluar el Compromiso Organizacional en tres componentes, con el fin de saber cuál de ellos predomina en el personal del área de tropa de la Institución Militar del Callao.

El cuestionario mide tres componentes y se definen a continuación:

Componente afectivo: Deseo

Componente de continuidad: Necesidad

Componente normativo: Deber

### Validez y Confiabilidad del Instrumento

En una investigación efectuada por Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia (1998) se halló que el cuestionario tiene validez de contenido ( $p < 0.05$ ) y confiabilidad mediante el método de consistencia interna de: Alfa de Cronbach de 0.81 para compromiso afectivo, de 0.82 para compromiso normativo y de 0.48 para compromiso de continuidad

Tabla 3

#### *Estadísticos de Confiabilidad*

Estadístico de Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.822	18

El resultado manifiesta que la escala cuenta con una alta consistencia interna.

Tabla 4  
Validación de la escala

Prueba binomial				
Categoría	N	Proporción observada	Prop. De prueba	Sig. Exacta (bilateral)
J1 Grupo 1	1 17	0.94	0.5	0
Grupo 2	0 1	0.06		
J2 Grupo 1	1 17	0.94	0.5	0
Grupo 2	0 1	0.06		
J3 Grupo 1	1 18	1	0.5	0
Grupo 2	0 0	0		
J4 Grupo 1	1 17	0.94	0.5	0
Grupo 2	0 1	0.06		
J5 Grupo 1	0 3	0.17	0.5	0.008
Grupo 2	1 15	0.83		

El resultado manifiesta que la escala posee validez de contenido ( $P < 0.05$ )

Tabla 5  
Baremos de Compromiso Organizacional

Puntaje Estándar	Categoría Diagnostico	Componente Afectivo	Componente de Continuidad	Componente Normativo	Compromiso organizacional
1-33	Bajo	11-18	13-18	9-19	35-57
34-66	Promedio	19-21	19-20	20-22	58-63
67-99	Alto	22-25	21-27	23-28	64-76
	<i>Media</i>	<i>19.70</i>	<i>19.66</i>	<i>20.84</i>	<i>60.20</i>
	<i>Desviación estándar</i>	<i>3.44</i>	<i>3.60</i>	<i>4.45</i>	<i>9.03</i>

## 2.5 Métodos de Análisis de Datos

El vigente estudio es de enfoque cuantitativo, ya que los datos recogidos estarán enunciados gráficamente mediante el software estadístico SPSS, para la concerniente interpretación de los resultados. Del mismo modo se efectuará un análisis de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.



Se escogió la muestra a administrar el cuestionario y se evaluó a la población de 153 personas (varones y mujeres) del área de tropa de una Institución Militar del Callao, 2017. Consecutivamente se integraron los datos en el programa estadístico SPSS para procesar la información.

Para analizar los datos se llevará a cabo con los valores que se conseguirán mediante la aplicación de los cuestionarios adaptados de ambas variables a la realidad peruana, las que se procesaron de la siguiente forma:

Se construirá una base de datos para ambas variables, el objetivo será hacer de manera más rápida el análisis de la información y poder utilizarlas en su interpretación.

Se utilizará el software del SPSS versión 22. Se desarrollarán tablas estadísticas (descriptivas y correlacionales) para su análisis.

Para establecer el nivel de correlación entre las variables se analizará a través de la Rho de Spearman para las correlaciones. Además, se elaboran tablas descriptivas de los datos a través de frecuencias y porcentajes.

## 2.6 Aspectos Éticos

La presente investigación fue elaborada con las consideraciones éticas correspondientes, ya que se consideró el compromiso y el elevado valor de responsabilidad durante el proceso de este proyecto de investigación, eludiendo el plagio y/o falsedades, por consiguiente, se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información utilizada en la actual investigación, así mismo, se tuvo en cuenta los Principios Éticos:

- Se informará acerca de los objetivos y propósitos de la investigación a los colaboradores
- Se avalará la confiabilidad de la investigación
- Se respetará el derecho a la libertad de opinión y de expresión.
- La colaboración será voluntaria e comunicada y no obligada.
- Se comunicará el derecho a guardarse la participación en caso no estar seguros de hacerla.

### III. RESULTADOS

Tabla 6  
*Prueba de normalidad*

Kolmogorov-Smirnov							
	Motivación de Logro	Motivación de Poder	Motivación de Afiliación	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
gl	153	153	153	153	153	153	153
Estadístico	.144	.117	.148	.084	.123	.071	.107
Sig.	,000	,000	,000	,010	,000	,058	,000

La tabla 6, se observa que el índice de significancia es inferior al p valor (0.05) lo que indica que la muestra sigue la forma de una distribución no normal; por lo tanto, para realizar la correlación se usara la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, la cual determinara el tipo de distribución de la muestra.

Tabla 7  
*Correlación de las dimensiones de Motivación y el Compromiso Organizacional*  
Correlaciones

			Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Necesidad de Logro	Rho Spearman	-.021
		P	.794
	Necesidad de Poder	Rho Spearman	.048
		P	.553
	Necesidad de Afiliación	Rho Spearman	.098
		P	.230
		N	153

En la tabla 7, se observa que el resultado de necesidad de logro entre el compromiso organizacional del coeficiente de correlación de Spearman es equivalente a -0,021 puntos determinando que no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre las variables, se observó que el nivel de significancia (sig= 0,749) es mayor que el p valor 0.05 por lo tanto se puede aseverar que no existe una relación estadísticamente significativa entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional.

El resultado de necesidad de poder y el compromiso organizacional del coeficiente de correlación de Spearman es igual a -0,048 puntos, se observó de que el nivel de significancia (sig= 0,553) es superior que el p valor 0.05

por ende se podría afirmar que no existe una relación estadísticamente significativa entre la necesidad de poder y el compromiso.

El resultado de la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional del coeficiente de correlación de Spearman es igual a -0,098 puntos, se observó el nivel de significancia ( $\text{sig} = 0,230$ ) es mayor que el p valor 0.05 por lo cual se afirmaría que no existe una relación estadísticamente significativa de la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional.

Tabla 8

*Correlación de las dimensiones de Motivación Laboral y con los componentes del Compromiso Organizacional*

Componente Afectivo				Correlaciones				Componente Normativo			
				Componente de Continuidad							
Rho de Spearman	Necesidad de Logro	Rho	0.038	Logro	Rho	0.077	Necesidad de Logro	Rho	0.043		
		P	0.645		P	0.342		P	0.596		
	Necesidad de Poder	Rho	0.143	Necesidad de Poder	Rho	0.026	Necesidad de Poder	Rho	0.061		
		P	0.078		P	0.748		P	0.454		
	Necesidad de Afiliación	Rho	0.129	Afiliación	Rho	0.006	Necesidad de Afiliación	Rho	0.099		
		P)	0.113		P	0.945		P	0.225		

En la tabla 8, los resultados de las dimensiones de la variable de motivación laboral con los componentes del compromiso organizacional nos indican mediante el coeficiente de Spearman que los puntajes obtenidos son mayores al p valor 0.05 por lo que se puede determinar que no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre las variables, sin embargo en la dimensión de necesidad de poder de la variable de motivación laboral con el componente de continuidad se encontró una correlación estadísticamente significativa ya que los puntajes obtenidos son menores ( -0.026) al p valor 0.05, lo mismo sucede con la necesidad de logro con el componente normativo ya que se obtuvo un puntaje de 0.043 menor al p valor 0.05, lo que nos indica que se existe una relación estadísticamente significativa.

Tabla 9  
*Nivel de las dimensiones de Motivación Laboral*

Niveles	Logro		Motivación			Afiliación		
	f	%		f	%	f	%	
Bajo	56	36.6	Bajo	107	69.9	Bajo	89	58.2
Promedio	20	13.1	Promedio	9	5.9	Promedio	19	12.4
Alto	38	24.8	Alto	26	17	Alto	23	15
Muy Alto	37	24.2	Muy Alto	11	7.2	Muy Alto	19	12.4
Total	153	100	Total	153	100	Total	153	100

En la tabla 9, respecto a los niveles de las dimensiones de la variable de Motivación Laboral se encontró que predomina un bajo nivel de motivación en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017.

Tabla 10  
*Nivel de los componentes de la variable de Compromiso Organizacional*

Componente Afectivo			Continuidad			Componente Normativo			Compromiso Organizacional		
	f	%		f	%		f	%		f	%
Bajo	95	62.1	Bajo	73	47.7	Bajo	85	55.6	Bajo	94	61.4
Promedio	33	21.6	Promedio	24	15.7	Promedio	31	20.3	Promedio	21	13.7
Alto	25	16.3	Alto	56	36.6	Alto	37	24.2	Alto	30	19.6
Total	153	100	Total	153	100	Total	153	100	Total	153	100

En la tabla 10, respecto a los componentes de la variable de Compromiso Organizacional se encontró que predomina un bajo nivel de en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017.

Tabla 11

*Nivel de la dimensión de Necesidad de Logro de la Motivación Laboral según sexo*

Necesidad de Logro			Sexo	
			Hombre	Mujer
Necesidad de Logro	Muy Bajo	f	0	2
		%	0.0%	3.9%
	Bajo	f	38	18
		%	37.3%	35.3%
	Promedio	f	13	7
		%	12.7%	13.7%
	Alto	f	22	16
		%	21.6%	31.4%
	Muy Alto	f	29	8
		%	28.4%	15.7%
Total	f	102	51	
	%	100.0%	100.0%	

En la tabla 11, de 153 personas encuestadas, se demuestran resultados de la necesidad de logro de la variable “*Motivación Laboral según sexo*” donde el 0,0% (0) (hombre), 3,9% (2) (mujer) personas manifiestan un muy bajo nivel; 37,3% (38) (hombre), 35,3% (18) (mujer) con un nivel bajo; se ubican en la categoría promedio el 12,7% (13) (hombre), 13,7% (7) (mujer); presentan así mismo un alto nivel 21,6% (22) (hombre), 31,4% (16) (mujer); se encuentran con un muy alto nivel 28,4% (29) (hombre), 15,7% (8) (mujer); en el personal de tropa de una institución militar del Callao.

Tabla 12

*Nivel de la dimensión de Necesidad de Poder de la Motivación Laboral según sexo*

Necesidad de Poder			Sexo	
			Hombre	Mujer
Necesidad de Poder	Muy Bajo	f	1	1
		%	1.0%	2.0%
	Bajo	f	50	28
		%	49.0%	54.9%
	Promedio	f	7	5
		%	6.9%	9.8%
	Alto	f	26	9
		%	25.5%	17.6%
	Muy Alto	f	18	8
		%	17.6%	15.7%
Total		f	102	51
		%	100.0%	100.0%

En la Tabla 12, de 153 personas encuestadas, se muestran los resultados de la necesidad de poder de la variable “*Motivación Laboral según sexo*” donde el 1,0% (1) (hombre), 2,0% (1) (mujer) personas manifiestan un muy bajo nivel; 49,0% (50) (hombre), 54,9% (28) (mujer) con un nivel bajo; se encuentran en el nivel promedio el 6,9% (7) (hombre), 9,8% (5) (mujer); presentan así mismo un alto nivel 25,5% (26) (hombre), 17,6% (9) (mujer); con un muy alto nivel 17,6% (18) (hombre), 15,7% (8) (mujer); en la necesidad de poder en el personal de tropa de una institución militar del Callao.

Tabla 13

*Nivel de la dimensión de Necesidad de Afiliación según sexo*

Necesidad de Afiliación			Sexo	
			Hombre	Mujer
Necesidad de afiliación	Bajo	f	8	4
		%	7.8%	7.8%
	Promedio	f	10	12
		%	9.8%	23.5%
	Alto	f	45	23
		%	44.1%	45.1%
	Muy Alto	f	39	12
		%	38.2%	23.5%
	Total	f	102	51
		%	100.0%	100.0%

En la tabla 13, de 153 personas encuestadas, se muestran los resultados de la necesidad de afiliación de la variable “*Motivación Laboral según sexo*” donde el 7,8% (8) (hombre), 7,8% (4) (mujer) personas manifiestan un muy bajo nivel; 9,8% (10) (hombre), 23,5% (12) (mujer) con un nivel promedio; se ubican en la categoría alto el 44,1% (45) (hombre), 45,1% (23) (mujer); se encuentran con un muy alto nivel 38,2% (39) (hombre), 23,5% (12) (mujer); el personal de tropa de una institución militar del Callao.

Tabla 14

*Nivel del componente afectivo de la variable de Compromiso Organizacional según sexo*

Componente Afectivo				
			Sexo	
			Hombre	Mujer
Componente Afectivo	Bajo	f	66	29
		%	64.7%	56.9%
	Promedio	f	18	15
		%	17.6%	29.4%
	Alto	f	18	7
		%	17.6%	13.7%
Total	f	102	51	
	%	100.0%	100.0%	

En la tabla 14, de un total de 153 personas encuestadas, se evidencian los resultados del componente afectivo de la variable “*Compromiso Organizacional según sexo*” donde el 64,7% (66) (hombre), 56,9% (29) (mujer) personas manifiestan un bajo nivel; se ubican en la categoría promedio el 17,6% (18) (hombre), 29,4% (15) (mujer); con un alto nivel 17,6% (18) (hombre), 13,7% (7) (mujer); en la dimensión del componente afectivo de la variable del compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao.



Tabla 15

*Nivel del componente continuidad de la variable de Compromiso Organizacional según sexo*

Componente de Continuidad				
			Sexo	
			Hombre	Mujer
Componente de continuidad	Bajo	f	47	26
		%	46.1%	51.0%
	Promedio	f	17	7
		%	16.7%	13.7%
	Alto	f	38	18
		%	37.3%	35.3%
	Total	f	102	51
		%	100.0%	100.0%

En la tabla 15, de un total de 153 personas encuestadas, se evidencian los resultados del componente de continuidad de la variable “*Compromiso Organizacional según sexo*” donde el 46,1% (47) (hombre), 51,0% (26) (mujer) personas manifiestan un bajo nivel; se ubican en la categoría promedio el 16,7% (17) (hombre), 13,7% (7) (mujer); con un alto nivel 37,3% (38) (hombre), 35,3% (18) (mujer); en la dimensión del componente de continuidad de la variable del compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao.

Tabla 16

*Nivel del componente normativo de la variable de Compromiso Organizacional según sexo*

Componente Normativo				
			Sexo	
			Hombre	Mujer
Componente Normativo	Bajo	f	59	26
		%	57.8%	51.0%
	Promedio	f	20	11
		%	19.6%	21.6%
	Alto	f	23	14
		%	22.5%	27.5%
Total		f	102	51
		%	100.0%	100.0%

En la tabla 16, de un total de 153 personas encuestadas, se evidencian los resultados del componente normativo de la variable “*Compromiso Organizacional según sexo*” donde el 57,8% (59) (hombre), 51,0% (26) (mujer) personas manifiestan un bajo nivel; se ubican en la categoría promedio el 19,6% (20) (hombre), 21,6% (11) (mujer); con un alto nivel 22,5% (23) (hombre), 27,5% (14) (mujer); en la dimensión del componente normativo de la variable del compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao.

Tabla 17

*Nivel de la variable de Compromiso Organizacional según sexo*

Compromiso Organizacional				
			Sexo	
			Hombre	Mujer
Compromiso Organizacional	Bajo	f	3	1
		%	2.9%	2.0%
	Promedio	f	66	30
		%	64.7%	58.8%
	Alto	f	33	20
		%	32.4%	39.2%
Total	f	102	51	
	%	100.0%	100.0%	

En la tabla 17, de 153 personas encuestadas, se evidencian resultados de la variable “*Compromiso Organizacional según sexo*” donde el 2,9% (3) (masculino), 2,0% (1) (femenino) personas manifiestan un bajo nivel; se ubican en la categoría promedio el 64,7% (66) (masculino), 58,8% (30) (femenino); con un alto nivel 32,4% (33) (masculino), 39,2% (20) (femenino); en la variable del compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao.

Tabla 18

*Motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, según sexo, 2017*

SEXO			Motivación de Logro	Motivación de Poder	Motivación de Afiliación
Hombre	Compromiso Organizacional	Rho Spearman	-0.062	0.025	0.059
		P	0.536	0.803	0.557
		N	102	102	102
Mujer	Compromiso Organizacional	Rho Spearman	0.06	0.08	0.183
		P	0.678	0.576	0.198
		N	51	51	51

En la tabla 18, de un total de 153 personas encuestadas, se evidencian resultados que de la variable de motivación laboral y el compromiso organizacional, no se encontró una relación estadísticamente significativa en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, según sexo, 2017

#### IV. DISCUSIÓN

Se planteó como objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, 2017, cabe indicar que las variables estarán analizadas de manera conjunta e individual, ya que pocas investigaciones donde se trabajan ambas variables juntas.

Para determinar dicho objetivo se revisaron diversas teorías que tratan de explicar la relación que existe entre motivación laboral y compromiso organizacional.

De este modo, se estableció mediante los resultados obtenidos que el análisis estadístico permitió determinar que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión de necesidad de logro y el compromiso organizacional, por lo que se afirma que las variables son independientes esto quiere decir que cada variable se desarrolla de manera separada sin que una influya en la otra; sin embargo, Bisetti (2015) los que discrepan con dichos resultados pues afirma que el *desempeño laboral y la motivación del personal subalterno de una Institución Armada del Perú-Lima 2015*. Los resultados indicaron, que el grado de motivación laboral del personal, muestran un nivel alto con 53.6 %, mientras que un 5.3 % mostraron un nivel bajo. El nivel de desempeño profesional, mostró un nivel promedio con 50.3 %, alto en 48.3 %, mientras que un 1.3 % presentan un nivel bajo indicando así que existe una relación baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral. ( $r=0,025$ ;  $\text{sig}=0.761$ ), del mismo modo Luna y Espinoza (2013), los que discrepan con dichos resultados pues afirma que la motivación se relaciona significativamente con el tipos de compromiso organizacional, en una muestra de efectivos policiales de una unidad operativa en Lima, al considerarse parte de una institución, podría estar más incorporado a agentes éticos que motivacionales.

Lo expuesto simboliza el impacto de la motivación del personal que trabaja en la Institución Militar, no influye de forma significativa en el compromiso organizacional en sus labores del día a día dentro de la institución.

Asimismo, se evidencian similitudes con la investigación de Bisetti (2015) quienes analizaron la correlación entre el desempeño laboral y la motivación del personal subalterno de una Institución Armada del Perú-Lima 201 en 151 efectivos entre hombres y mujeres de la institución militar, encontrando que el desempeño laboral tiene una relación baja con la motivación ( $r=0,025$ ;  $\text{sig}=0.761$ ). Por lo tanto conseguimos deducir mediante similitudes entre los estudios, así mismo el poseer como base el entorno en el que se ejecutaron, del mismo modo se deben a las particularidades de la población que se evaluó.

A partir de las indagaciones destacadas y las proporciones halladas en las mismas probablemente éstas obedecen al ambiente sociocultural de la población (los análisis fueron elaborados en instituciones militares y con muestra militar).

Los datos de la actual exploración, igualmente consiguen ser argumentados teóricamente, ya que de acuerdo a los resultados: la motivación laboral no influye en el compromiso organizacional, precisamente concuerda con lo mencionado por Betanzos y Paz (2007) quienes consideran que el compromiso organizacional se adquiere con el valor de alcanzar sus metas personales y de la organización. Para los autores el sentimiento que se adquiere en una organización no tiene relación con otra variable como la motivación o la satisfacción laboral.

Por otro lado y concurriendo en el plano descriptivo de los resultados, se adquirió como primer objetivo determinar el nivel de motivación laboral en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, 2017, encontrándose por tanto que el personal de tropa alcanza bajos niveles de motivación laboral.

Estos resultados exponen discrepancias con los hallazgos de Gastañaduy (2013) quienes refirieron *relación o similitud entre la motivación y la dimensión de bienestar psicológico en los colaboradores retribuidos y voluntarios, la población constituida por ciento ochenta y ocho personas (94 bomberos*

*voluntarios y 94 trabajadores remunerados*). Encontrando que los colaboradores pagados presentan mayor nivel de motivación introyectada, la motivación intrínseca fue propiamente más alta en los colaboradores voluntarios. No se pudieron encontrar diferencias en los grupos ya mencionados en concordancia al bienestar psicológico, por otro lado se logró observar semejanza positiva entre las 6 dimensiones de bienestar y motivación identifica e intrínseca. ( $r = ,188$ ;  $p < 0,05$ ).

El segundo objetivo descriptivo fue establecer el nivel de compromiso organizacional según sexo en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao.2017, en donde se halló que los hombres en un 32,4% y las mujeres en un 39,2% manifiestan altos niveles de compromiso organizacional, esto justamente concuerda con Luna y Espinoza (2013), quienes analizaron la relación entre “motivación y el compromiso en el personal policial de una unidad operativa con sede en Lima”, constituida por 60 efectivos. Los resultados evidenciaron que la motivación no tiene relación con los tipos de compromiso organizacional, que nos indican que sentirse parte de una empresa, quedaría más asociado a factores éticos que motivacionales.

## V. CONCLUSIONES

Las conclusiones alcanzadas están en concordancia con nuestro marco teórico, objetivos, hipótesis e instrumentos de medición que fueron utilizados para la aplicación. Las conclusiones son las siguientes.

**PRIMERA.** No se encontró una relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017.

**SEGUNDA.** Respecto al nivel de motivación de la dimensión de logros se encontró que predomina un bajo nivel en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017.

Respecto al nivel de motivación de la dimensión de poder se encontró que predomina un bajo nivel en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017.

Respecto al nivel de motivación de la dimensión de afiliación se encontró que predomina un bajo nivel en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017.

**TERCERA.** Respecto al nivel de "*Compromiso Organizacional*" se encontró que predomina un bajo nivel en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017.

**CUARTA.** Respecto al nivel de la necesidad de logro de la variable "*Motivación Laboral según sexo*" se encontró que predomina un bajo nivel en el sexo masculino.



Respecto al nivel de la necesidad de poder de la variable “*Motivación Laboral según sexo*” se encontró que predomina un bajo nivel en el sexo masculino.

Respecto al nivel de la necesidad de afiliación de la variable “*Motivación Laboral según sexo*” se encontró que predomina un alto nivel en el sexo masculino.

**QUINTA.** Respecto al nivel de la variable “*Compromiso Organizacional según sexo*”, se encontró que predomina un nivel promedio en el sexo masculino de tropa de una institución militar del Callao.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA:** Las directivos de cada área, deben tener en cuenta ciertos aspectos para que su personal pueda estar motivado; centrados en días libres, reconociendo de logros, reconocer el valor de su trabajo, apoyo en el crecimiento personal y profesional, valorándolos como colaboradores y no simplemente como personal subalterno que deben efectuar órdenes u obligaciones, por ende, el crecimiento de cada persona va relacionado con el grado de motivación y el compromiso que podrían alcanzar, ya que esto fortalece sus ganas de obtener mejores resultados y poder lograr los objetivos propuestos por su organización y así lograr conseguir el éxito.

**SEGUNDA:** La gerencia, relativa a la política administradora, debería implementar un método de incentivos emocionales y económicos para así poder optimizar la eficiencia del personal subalterno, además se podría brindar permisos por alto rendimiento, estudios para seguir con la carrera militar, ser flexibles con los horarios y días de franco y lo más importante dar posibilidad al ascenso. También el establecer días de actividades grupales (eventos deportivos, cumpleaños). Realizando estas actividades se alcanzaría tener un personal motivado y disfrutando así de sus labores diarias en la institución como consecuencia a esto tendríamos personal más comprometido elevando así el nivel de servicio a la ciudadanía y a su patria.

**TERCERA:** Como estrategia para mejorar el compromiso organizacional, recursos humanos de la Institución, junto a las demás autoridades y profesionales, elaboren un programa mensualmente. En dicho programa deberán participar desde el personal militar más antiguo hasta el personal con menos tiempo en la Institución. En este contexto se programaría las actividades del mes con los psicólogos y el personal de turno, en dicha programación se hará énfasis en destacar el crecimiento personal, que sientan la importancia y el valor de su

trabajo, el grado de relación de su trabajo con la institución, logrando así incrementar el deseo de permanecer en la institución.

**CUARTA:** Proponer y facilitar oportunidades al personal para recibir charlas sobre crecimiento personal, perfil vocacional y así poder elegir una carrera u ocupación que le permitirá el desarrollo profesional y personal logrando así un mejor desempeño en sus labores diarias en su área laboral.

**QUINTA:** Promover la integración mediante talleres donde se logre la cohesión del grupo con la ayuda de los psicólogos del área. Motivar a los colaboradores, es una forma de mantener un alto nivel de compromiso de parte de ellos, ya que si se encuentran satisfechos con el ambiente de trabajo, esto hará, que la falta de compromiso no sea repetitiva dentro del ámbito laboral.

**SEXTA:** Incrementar técnicas para el personal como: Programas de reconocimiento que busca valorar el trabajo mediante el incremento de la parte económica logrando así mostrar que son valorados y necesarios. Con esto mejoraremos el nivel de motivación y compromiso del personal de tropa con la institución.

## VII. REFERENCIAS

- Argomedo, J. (2013). Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana. Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Arias, G., Varela, S. Loli, P. & Quintana, O. (Diciembre, 2003). Revista de Investigación en Psicología.
- Bisetti (2015) *La motivación y desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú-Lima 2015*. (Tesis para Licenciatura en Psicología).
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5ta. ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Dailey, R. (2003) *Comportamiento Organizacional* (1ªed.). Mexico: Gran Bretaña.
- Diz, E (2016). *Estadística básica - Introducción a la estadística con R*. (1.ªed.). Colombia: Ediciones de la U.
- Gastañaduy (2013) *Relación o similitud entre la motivación y la dimensión de bienestar psicológico en los colaboradores retribuidos y voluntarios*. (Tesis para Licenciatura en Psicología con mención en Psicología Social).
- Gómez (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1.ªed.). Argentina: Brujas.
- Gonzáles (2014) *Compromiso organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios de una fuerza naval del Caribe* – Colombia.

González (1994) *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental*

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ªed.). México: Mc Graw-Hill.

Hrebiniak, y Alutto (1972). *Personal and role-related factors in the development of organizational commitment*. Administrative Science Quarterly, 18, 555-573.

INEI. (2016). Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Luna, H. y Espinoza, D. (2013), *Motivación y compromiso organizacional en efectivos policiales de una unidad operativa con sede en Lima- Escuela de Post Grado PNP-VII Curso Básico de Tenientes PNP*.

Márquez (1998) *Universidad Católica Andrés: Tipos de compromiso organizacional y su predominio en empresas privadas y en organizaciones públicas*

.

Maslow, A. (1943) *Motivación y personalidad*. (1a. ed.). Nueva York: Addison – Wesley Lohgman.

McClelland, D. (1970). *Informe sobre el Perfil Motivacional*. Venezuela, 1930, 1950, 1970, Caracas. Fundase.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea Ediciones

Meyer, J.& Allen, N. (1997), *Commitment in the workplace: Theory, research and application*, California, Sage Publications.

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. (2017). *Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes*

*peligrosos y enfermedades ocupacionales. Oficina de estadística, n° 1.*  
Recuperado de [http://www2.Trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/sat/2017/SAT\\_enero\\_17.pdf](http://www2.Trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/sat/2017/SAT_enero_17.pdf)

*Morrow.(1983). Redundancia conceptual en la investigación organizacional: el caso de la participación laboral. (8 ed.) .Florida: Academy of Management Review.*

Mowday, R.T., Steers, R.M. y Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocacional Behavior*, 14, 224-247.

Newstrom, J (2011). Comportamiento humano en el trabajo. (13ed.). México: Mc Graw Hill

Nunnally, J. y Bernstein, I.(1995) teoría psicométrica (3ª ed.). Nueva York: McGraw – Hill

OIT. (2016). Organizacional Internacional del Trabajo.

Pérez (2015). *La motivación como estrategia de trabajo al interior de la policía nacional de Colombia*. Investigación para obtener el título especialista en alta gerencia. Universidad militar Nueva Granada, Colombia.

Simosi, M. (2012). *Trajectories of organizational commitment: A qualitative study in Greek public sector organization*. *Internacional Journal of Cross Cultural Management*.

Suniaga, G. (2002). Perfil motivacional del personal de las cadenas de restaurantes de comida rápida, según la Teoría de David McClelland. Tesis de Pregrado. Universidad Católica Andres Bello, Caracas.

Stephen, R. (2009). Comportamiento Organizacional (13ª ed.). México: Mexicana.

Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.

Sulca, G (2015), *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial – Lima Cercado*. Tesis Magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial, Universidad Mayor de San Marcos.

Supo, C (2016) *Análisis de la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación que presenta el personal de la empresa Compartamos Financiera S.A. Arequipa 2015*. Investigación para obtener el título de licenciatura en Administración. Universidad Nacional San Agustín, Arequipa, Perú.

Taype, M. (2015). Teorías de la motivación. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-motivacion/>

Torres (2016) en su tesis Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional del Personal Militar y Civil de la Escuela Superior de Guerra Aérea en el año 2016. Investigación para obtener el título de maestría.

Valdés, H. (2016). Motivación, conceptos y teorías principales. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>

Vásquez et al, (2013). *La motivación laboral y el rendimiento profesional en la Dirección de Aviación policial. Lima – Escuela De Post Grado PNP-Diplomado-LII CAC ESUPOL Grupo No 04 – ESUPOL-PNP*. Trabajo de Investigación Científico Operativo en Operativo en Operatividad Policial.

## **ANEXOS**



## Anexo 1

### *Niveles de motivación*

Motivación		Factores		
	I	II	III	
Alto	21	21	21	
	A	A	A	
	25	25	25	
Parcial alto	17	17	17	
	A	A	A	
	20	20	20	
Regular	13	13	13	
	A	A	A	
	16	16	16	
Parcial bajo	9	9	9	
	A	A	A	
	12	12	12	
Bajo	5	5	5	
	A	A	A	
	8	8	8	

## Anexo 2

### Baremos

<b>PC</b>	<b>Afectivo</b>	<b>Normativo</b>	<b>Continuidad</b>
<b>1</b>		0 a 6	
<b>2</b>			
<b>3</b>			
<b>4</b>	0 a 6		
<b>5</b>	7 a 8	7 a 12	13
<b>10</b>	9 a 21	13 a 20	14 a 15
<b>15</b>	22 a 23		17
	24 a 26	21 a 24	18
<b>20</b>	27 a 28		19
<b>25</b>	29	25	21
<b>30</b>	30	26	22
<b>35</b>	31	27	24
<b>40</b>	32		
<b>45</b>	33		25
<b>50</b>	34	28	26
<b>55</b>	35	29	27
<b>60</b>	36		
<b>65</b>	37	30	28 a 29
<b>70</b>	38	31 a 32	
<b>75</b>	39 a 41	34	30
<b>80</b>		35 a 36	32 a 33
<b>85</b>		37 a 38	34 a 35
<b>90</b>		40	
<b>95</b>			36
<b>96</b>			
<b>97</b>			37
<b>98</b>	42 a más	41 a más	42 a más
<b>99</b>			

Fuente: Argomedo, J. (2013). Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana. Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

## CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL

Negrón y Pérez (2012)

Grado.....Nombre.....Edad.....Sexo (F)  
(M)

Tiempo de Servicio en la Institución:.....Área de  
trabajo.....

Tiempo de servicio en la Dependencia.....Fecha.....

### INTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el grado de motivación laboral del personal subalterno que labora en la Institución Armada. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder. Indique si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo

	ASPECTOS	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo					

12	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo					

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**  
**DE MEYER Y ALLE**  
**Argomedeo (2013)**

AFIRMACIONES	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Si no hubiera invertido tanto de mí mismo (a) en mi organización, consideraría trabajar en otra empresa.	1	2	3	4	5
2. Aunque fuese ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	1	2	3	4	5
3. Si decidiera renunciar a mi organización en este momento muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.	1	2	3	4	5
4. Pertenecer a mi organización en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5
5. Si renunciara a mi organización, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra empresa.	1	2	3	4	5
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	1	2	3	4	5
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1	2	3	4	5
8. Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1	2	3	4	5
10. No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	1	2	3	4	5
11. Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	1	2	3	4	5
12. Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	1	2	3	4	5

13. Le debo muchísimo a mi organización	1	2	3	4	5
14. No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	1	2	3	4	5
15. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	1	2	3	4	5
16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	1	2	3	4	5
17. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5
18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	1	2	3	4	5

Gracias por su atención.

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Docentes:

.....  
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Thalia Artemia Mendoza Tello**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación **Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Cuestionario de Motivación Laboral y el Cuestionario de Compromiso Organizacional**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Thalia Artemia Mendoza Tello  
ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....  
con número de DNI:..... acepto participar en la investigación **Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017** de la señora Thalia Artemia Mendoza Tello

Día: ...../...../.....

\_\_\_\_\_  
Firma

ÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
Motivación Laboral y Compromiso Organizacional y en personal del área de tropa de una institución militar del Callao, 2017	General	General	General	Tipo y diseño	Motivación Laboral
	¿Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, 2017?	Existe relación directa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, 2017.	Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao, 2017.	Enfoque descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Transeccional.	Cuestionario de Motivación Laboral Steers R. y Braunstein D. adaptado por Negrón y Pérez (2012) en el coeficientes de alfa de Cronbach encontramos que la confiabilidad obtenida fue de 0.822 con validez de contenido de 0,05 en una muestra de personal de tropa de una institución militar del Callao.
				Población - muestra	
				150 personas. (Personal militar).	
		Específicos	Específicos		Compromiso Organizacional
		1. Existe relación directa entre la motivación laboral y los componentes del compromiso organizacional del personal de tropa de una Institución Militar del Callao.	1.Describir el nivel de motivación laboral en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao.	Muestra = 50	
		2. Existe relación directa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de tropa de una Institución Militar del Callao, según edades.	2. Describir el nivel de compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao	Estadísticos	
			3. Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la motivación laboral y los componentes de compromiso organizacional en el personal de tropa de una Institución Militar del Callao.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Descriptiva</li> <li>•K - S</li> </ul>	Cuestionario de Compromiso Organizacional Meyer y Allen adaptado por Juana Argomedo (2013) coeficientes de alfa de Cronbach es muy alto, la confiabilidad obtenida fue de 0.797, con validez de contenido de 0,05 en una muestra de personal de tropa de una institución militar del Callao.





BODAS DE PLATA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 23 de noviembre de 2017

**CARTA N° 854-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Magister

**RAUL CRUZADO CASANOVA** de Violencia VIF

Psicólogo del Grupo Áerero N° 8

Fuerza Aérea del Perú - Grupo Áerero N° 8

Av. Elmer Faucett s/n - Callao

**Presente.-**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **MENDOZA TELLO THALIA ARTEMIA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE TROPA DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR DEL CALLAO, 2017"** agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Dra. Taniht L. Cubas Romero**

Directora de Escuela

Profesional de Psicología

Filial Lima - Campus Lima Norte

Recibido  
Cuenta  
TCR/CB  
El Jefe de Sección Factores Humanos  
RAUL CRUZADO CASANOVA  
NSA 707491-CPs.P. 0757

UCV.EDU.PE



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE TESIS**

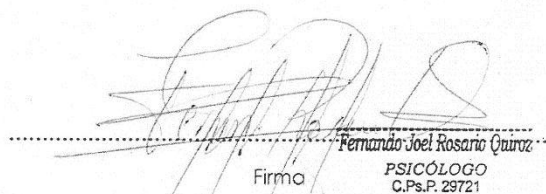
Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 07  
Fecha : 31-03-2017  
Página : 7 de 14

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

"Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017", del estudiante MENDOZA TELLO, Thalia Artemia, Rossana Marilia, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de febrero de 2018

  
Firma **PSICÓLOGO**  
C.Ps.P. 29721

Fernando Joel Rosario Quiroz

DNI: 32990613

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Thalia Artemia Mendoza Tello, identificado con DNI N° 72213162, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Motivación Social y Compromiso Organizacional en el personal de Tránsito de una Institución Militar del Callao, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 FIRMA

DNI: 72213162

FECHA: 07 de Marzo del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Feedback Studio - Mozilla Firefox  
 https://turnitin.com/app/carta/v4/1x36e+9136477133&lang=es&u=1056649451

feedback studio thalia mendoza telloe thalia mendoza thalia

Resumen de coincidencias

13 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	6 %
2	repositorio ucw.edu.pe	4 %
3	repositorio.unica.edu.pe	1 %
4	Entregado a Colegio Ch...	<1 %
5	www.faf.puc.cl	<1 %
6	Entregado a Universidad...	<1 %
7	renati.auneda.gov.pe	<1 %
8	lekuu.com	<1 %
9	www.investigacionerg...	<1 %

Página: 1 de 50 Número de palabras: 12072

Text-only Report High Resolution Activado

Escritorio 1:15 p.m. 23/10/2019

**“Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**  
MENDOZA TELLO, Thalia Artemia

**ASESOR:**  
Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE  
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

MENDOZA TELLO, Thalia Artemia

**INFORME TÍTULADO:**

Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Licenciada en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA: 07/03/2018**

**NOTA O MENCIÓN: 14**

  
ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL  
DNI 32990613  
